

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ДНІПРОПЕТРОВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ

ЮРИДИЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ

**ПРАВОВА ДЕРЖАВА:
ІСТОРІЯ, СУЧАСНІСТЬ
ТА ПЕРСПЕКТИВИ ФОРМУВАННЯ**

Матеріали
Всеукраїнської науково-практичної
конференції

(м. Дніпро, 22 лютого 2019 р.)

У двох частинах

*Частина 2. Актуальні проблеми державотворення
та правотворення. Розвиток цивілістики*

Дніпро
Видавець Біла К. О.
2019

Сорочан Наталія Вікторівна,
ад'юнкт відділу організації освітньо-наукової підготовки
Харківського національного університету внутрішніх
справ

ЩОДО ПОНЯТТЯ ЗАОХОЧЕННЯ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ

У сучасний період розвитку українського суспільства, коли в країні проводяться широкі соціально-економічні та політичні перетворення, особливої актуальності набуває проблема заохочень. Одночасно, широке використання законодавцем диспозитивного методу правового регулювання створює передумови активного і творчого використання суб'єктами права наданих їм можливостей самостійно досягати бажаного правового результату, який в сучасних умовах може і повинен забезпечуватися більш широким використанням таких правових засобів як заходи заохочення.

Як наголошує К. Машков, стимулювання трудової діяльності являє собою складний процес, обумовлений особистими характеристиками людини, сукупністю зовнішніх та внутрішніх сил, які

спонукають людину до ефективної діяльності. Зазначене явище знаходить свій прояв у спонуканні працівників з боку органів управління підприємства, установи, організації за допомогою задоволення матеріальних і соціальних потреб. Відповідно, наука трудового права не може залишатись осторонь даного процесу. Лише у випадку відображення в нормах трудового законодавства будь-які зміни в регулюванні трудових правовідносин зможуть знайти практичне втілення [9].

На думку Д. Кутоманова, застосування заходів заохочення в трудовому праві пов'язане з рядом проблемних моментів теоретичного та практичного характеру, без подолання яких неможливо говорити про ефективність та дієвість відповідного правового механізму [8]. Зокрема, залишаються проблемними питання визначення структури, поняття, функцій, підстав, принципів, факторів дієвості та ефективності заохочень.

Відтак, загалом, недостатній рівень розвитку багатьох соціально цінних суспільних відносин безпосередньо пов'язаний з недостатнім використанням заохочувальних заходів. При цьому, публічне визнання трудових заслуг кращих працівників, як показує практика, підвищує їх задоволеність працею і тим самим виступає одним з головних стимулів для подальшої ефективної праці. Заохочення кращих працівників впливає і на інших членів колективу працівників організації, стимулюючи останніх покращувати результати своєї праці. Тому загальноновизнаним є той факт, що заохочення за працю є найважливішим засобом забезпечення дисципліни праці і трудового розпорядку організації [2].

За структурою заохочувальні норми містять дві частини. В першу входять диспозиція і гіпотеза (це єдина частина), а в другу – санкція. Наявність заохочувальних санкцій виправдана завданням права, яке полягає як в стримуванні правопорушень, в покаранні осіб, які їх вчинили, так і в стимулюванні правомірної поведінки, в заохоченні осіб, що діють в інтересах суспільства. Заохочувальні заходи спільно із заходами примусу забезпечують встановлену державою модель правомірної поведінки. Особливість заохочувальних санкцій полягає в гарантуванні тих соціальних цілей (благ), заради досягнення яких така модель підтримується юридичними засобами, і особливо тих цілей, досягнення яких іншими способами неможливо. Виходячи з викладеного, заохочувальні норми В. Волкова визначає як правила поведінки, спрямовані на стимулювання корисної діяльності, що містяться в різних галузях права, відрізняються множинністю суб'єктів, що їх створюють, а також видовою різноманітністю [2].

На думку В. Зеленовської, до якої ми приєднуємося, у правовому сенсі під заохоченням розуміється публічне визнання трудових заслуг, надання пошани окремим працівникам і трудовим колективам у формі встановлених чинним законодавством заходів заохочення, пільг і переваг [3].

Г. Коритцев визначає заохочення як визначену нормативно-правовими актами або таку, що їм не суперечать, матеріальну або не матеріальну (моральну) винагороду за сумлінну працю працівника з метою подальшої їх мотивації для збереження існуючого професійного рівня так й до його майбутнього підвищення. Також вказаний автор виокремлює наступні функції заохочень: а) соціального контролю, що виражається в тому, що роботодавець координує ту або іншу діяльність працівників; б) стимулюючу, яка полягає в тому, що заохочення стимулюють до виконання обов'язків за допомогою творчих дій, що перевершують звичайні вимоги, розбудовують трудову активність працівників; в) оцінюючу – через впровадження системи заохочення роботодавець дає офіційну позитивну оцінку поведінки працівника, схвалює його на загальних зборах трудового колективу, відбиває ступінь корисності діяльності для суспільства, виділяє інших кращих претендентів, що гідні заохочення [7].

Т. Колеснік виділяє наступні підстави заохочень: підстави та умови заохочення, що передбачені законодавчими актами та загальними принципами права; підстави та умови заохочення, що передбачені підзаконними нормативно-правовими актами; підстави та умови заохочення, що передбачені локальними нормативно-правовими актами; підстави та умови заохочення, що передбачені умовами трудового договору [5].

У відповідності до положень Кодексу законів про працю України (далі – Кодекс, КЗпП), «до працівників підприємств, установ, організацій можуть застосовуватись будь-які заохочення, що містяться в затверджених трудовими колективами правилах внутрішнього трудового розпорядку (ст. 143 Кодексу). Заохочення застосовуються власником або уповноваженим ним органом разом або за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації. Заохочення оголошуються наказом (розпорядженням) в урочистій обстановці і заносяться до трудових книжок працівників у відповідності з правилами їх ведення (ст. 144). Працівникам, які успішно й сумлінно виконують

свої трудові обов'язки, надаються в першу чергу переваги та пільги в галузі соціально-культурного і житлово-побутового обслуговування (путівки до санаторіїв та будинків відпочинку, поліпшення житлових умов і т. ін.). Таким працівникам надається також перевага при просуванні по роботі (ст. 145). За особливі трудові заслуги працівники представляються у вищі органи до заохочення, до нагородження орденами, медалями, почесними грамотами, нагрудними значками і до присвоєння почесних звань і звання кращого працівника за даною професією (ст. 146). При підвищенні кваліфікаційних розрядів або при просуванні по роботі повинні враховуватись успішне проходження працівниками виробничого навчання, загальноосвітня і професійна підготовка, та успішне проходження працівниками навчання в навчальних закладах (ст. 203 КЗпП)» [4].

Принципи застосування заохочень як засобу правового впливу О. Барабаш умовно поділяє на основні та факультативні, що, на нашу думку, цілком слушно. До перших автор відносить принципи законності, фактичної та формальної обґрунтованості, справедливості, багатоманітності, розумної періодичності та своєчасності. До других – принципи доцільності і добровільності [1].

Р. Сардінов стверджує, що дієвість та ефективність заохочень залежить від декількох факторів: застосування роботодавцем заохочення, бажаного для даного конкретного працівника. З цієї метою потрібно визначити, в чому є пріоритет підлеглого. Якщо у владі – дещо розширити його повноваження, радитися з ним при прийнятті рішення. Якщо у нього є потреба у успіху – довіряти відповідальні ділянки роботи, в спілкуванні – не перешкоджати підтриманню дружніх стосунків в колективі; недопущення масового застосування заохочень, що знижує авторитет та стимулюючий вплив заохочень; чітке закріплення критеріїв заохочень, адже саме встановлення конкретного переліку дій працівника обмежує прояв необ'єктивності з боку роботодавця при виборі того або іншого виду заохочення [10].

Таким чином, під заохоченням ми розуміємо публічне визнання трудових заслуг, надання пошани окремим працівникам і трудовим колективам у формі встановлених чинним законодавством заходів заохочення, пільг і переваг. Нами виділено функції заохочень, підстави для застосування заходів заохочення, а також з'ясовано, що дієвість та ефективність заохочень залежить від визначених факторів. Нормативне закріплення, а також практичне реалізація принципів застосування заохочень як засобу правового впливу сприяють підвищенню ефективності застосування заохочень.

Бібліографічні посилання:

1. Барабаш О. О. Принципи застосування заохочення як засобу правового впливу: загальна характеристика. *Форум права*. 2012. № 3. С. 17-22.
2. Волкова В.В. О понятии и содержании поощрительных норм. URL: http://scjournal.ru/articles/issn_1997-292X_2011_2-2_11.pdf. (дата звернення: 06.02.2019 р.).
3. Зеленовская В. Ю. Поощрение за добросовестный труд как средство обеспечения трудовой дисциплины. URL: http://bseu.by:8080/bitstream/edoc/17222/2/Zelenovskaya_V_Yu_s_102_ocr.pdf. (дата звернення: 06.02.2019 р.).
4. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII (редакція від 11.10.2018 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08/print> (дата звернення: 06.02.2019 р.).
5. Колеснік Т. В. Підстави та умови застосування заохочення до працівника: теорія та практика. *Науковий вісник Академії муніципального управління. Серія : Право*. 2013. Вип. 1-2. С. 114-121.
6. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР (редакція від 30.09.2016 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80/print> (дата звернення: 06.02.2019 р.).
7. Коритцев Г. І. Поняття і значення заохочень в трудовому праві. *Європейські перспективи*. 2012. № 3(3). С. 114-119.
8. Кутоманов Д. С. Заохочення як метод забезпечення дисципліни праці: проблеми під час застосування в трудовому праві. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2014. Випуск № 29. Ч. 4/1.(187).С.119-122.
9. Машков К. Є. Преміювання як різновид заохочення працівників. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : Юридичні науки*. 2016. Вип. 3(1). С. 113-115.
10. Сардінов Р. Т. Заохочення за національним законодавством. *Форум права*. 2012. № 3. С. 642-646.